

[症例・事例・調査報告]

介護職員の就労継続に関する意識調査の研究 —大阪市内の特別養護老人ホームに対するアンケート調査報告—

立花 直樹¹⁾, 九十九綾子²⁾, 中島 裕³⁾,
多田 裕二⁴⁾, 永井 文乃⁵⁾

キーワード：特別養護老人ホーム，介護職員，バーンアウト，やりがい

Research Survey on Condition Working of Care Worker — Report of Questionnaire Research Survey to Nursing Care Home for Senior Citizens in Osaka City —

Naoki Tachibana¹⁾, Ayako Tsukumo²⁾, Yutaka Nakajima³⁾,
Yuji Tada⁴⁾, Ayano Nagai⁵⁾

Abstract

In today's Japan, aging of the population advances rapidly, the needs of elderly persons for nursing care and special nursing homes are increasing every year. With such situation, the research for the care staffs increases.

But, there are many studies that focus on the negative side of providing care, with "stress", "burnout" and "care burdens" having been investigated up until now; Few studies have focused on the affirmative side.

Therefore, in this study we focused on Analysis of the working continuation condition in nursing care work, and carried out questionnaire survey of the institutional administrators and nursing care workers from 83 special nursing homes in Osaka City. The results indicated that:

- [1] As for "the person who wanted to change its job if there was the place of a good condition", a burnout score was significantly lower than "The person who wants to work as long as possible at a current post".
- [2] There were many workers who chose "salary" and "good human relations with coworkers" as factors in why they continued to work in nursing care.
- [3] There was a difference in the perceptions of factors affecting continuation of employment between the institutional heads and the nursing care staff. The institutional heads made much of "fulfillment of the work" most, and the care staff made much of "salary" most.

1) 3) 関西福祉科学大学 社会福祉学部 2) 神戸学院大学 総合リハビリテーション学部 4) 社会福祉法人亀望会
5) 介護付有料老人ホーム グラート大今里

[連絡先] 立花 直樹 関西福祉科学大学
〒582-0026 大阪府柏原市旭ヶ丘3丁目11番1号
TEL: 072-978-0088
E-mail: tachibana@fuksi-kagk-u.ac.jp

Keywords : nursing care home for senior citizens, nursing care worker, burn out, fulfillment

要旨

今日の日本では、人口の高齢化が急速に進み、要援護高齢者並びに特別養護老人ホームが年々著増している。この様な状況に伴い、介護職員を対象とする調査研究が増加している。

しかし、いままでは、「ストレス」「バーンアウト」「介護負担」等、介護の否定的側面に焦点を当てた研究が多く、介護労働の肯定的側面に焦点を当てた研究は多くない。

そこで本研究では、介護職の就労継続条件の分析に焦点を当て、大阪市内の特別養護老人ホーム83施設の施設長並びに介護職員を対象にアンケート調査を行い、以下の3点を明らかにすることができた。

- ①「良い条件の所があれば転職したい」という人は、「できるだけ現在の部署で長く勤めたい」という人よりもバーンアウト得点が有意に低かった。
- ②介護職を継続する要因として「給与待遇」「同僚との良好な人間関係」を選択した者が多かった。
- ③施設長と介護職員の間には、就労継続要因に対する考え方に相違が見られた。施設長は「仕事のやりがい感」を最も重視しており、介護職員は「給与待遇」を最も重視していた。

I はじめに

1 社会的背景

厚生労働省の調査(2010)によると、特別養護老人ホームに入所している高齢者の平均要介護度は、平成18(2006)年の「3.75」に比べ、平成22(2010)年には「3.88」となり年々高まっており¹⁾、介護職員の身体的・精神的負担も高まっていると推察される(表1)。

表1 特別養護老人ホームの入所者の状況

調査年次 状況	平成18 (2006)	平成19 (2007)	平成20 (2008)	平成21 (2009)	平成22 (2010)
平均介護度	3.75	3.80	3.82	3.86	3.88
要介護度5 (%)	31.6	32.3	32.3	33.5	35.1

2 先行研究の検討

1) 介護労働に関する否定的要因研究と肯定的要因研究

介護に関する先行研究はこれまで、数多く行なわれている。平成24(2012)年3月に、国立情報学研究所の

「論文情報ナビゲータ：CiNii」において、「介護」に関する「否定的なキーワード(負担・ストレス・バーンアウト)」を検索した結果、「介護*負担」で1,624件、「介護*ストレス」で375件、「介護*バーンアウト」で64件がヒットした。一方で、「介護」に関する「肯定的なキーワード(やりがい・働きがい)」を検索した結果、「介護*やりがい」で66件、「介護*働きがい」で27件しかヒットしなかった。この結果から、近年の論文では、介護に関する否定的要因の研究が2,063件と、肯定的要因の研究の93件を大きく上回っており、否定的側面に焦点を当てた研究が数多く行なわれている(表2)。

表2 論文情報ナビゲータCiNiiによる論文検索の結果

	否定的ワード：2,063件			肯定的ワード：93件	
	負担	ストレス	バーンアウト	やりがい	働きがい
介護	1,624件	375件	64件	66件	27件

(2012年3月24日現在)

2) 介護業務のやりがい・職場定着に関する先行研究
先行調査研究では、介護業務のやりがいに関する研究はほとんど行われていない。北村ら(2003)が、高齢者施設並びに障害者福祉施設に就労する介護職員386人を調査した結果では、「辞職しない」と「職業の将来性がある」「仕事に誇りがある」という相関が非常に高く、「専門的知識や技術が認められる」と「就労意欲が継続する」「辞職しない」にも相関があることが明らかになった²⁾。潮谷・美馬(1998)が、特別養護老人ホームの介護職員251人を調査した結果では、仕事に対する充実感について、「非常に充実感を感じる」が6.0%、「どちらかという充実感を感じる」が29.1%で、少なからず充実感を感じている職員は合計35.1%であった。また仕事に対する達成感について、「非常に達成感を感じる」が2.0%、「どちらかという達成感を感じる」が16.0%で、合計18.0%であった³⁾。大沼・伊藤(2003)が、専門学校を卒業した介護職員102人を調査した結果、労働満足度の条件に「職場の人的環境(上司や同僚との関係)」を挙げた者が36%と、人間関係が大きな影響を与えていることが分かった⁴⁾。しかし、これら先行研究は、介護職員を対象とした研究であり、施設長をも対象とし、介護職員と施設長の意識の相違を明らかにした研究はなかった。

Ⅱ 本調査について

1 調査の目的

以上の様に先行研究は、介護職員に関する「身体的負担」「ストレス」「バーンアウト」等の否定的要因を析出する研究が中心であり、介護業務に関する「やりがい」など肯定的要因を析出する研究がほとんどなかった。

また、先行研究の大半が、介護職員を対象とする研究であり、労務管理責任者の施設長を対象にした調査は少なく、介護職員側の考えと施設経営者側の考えを比較検討した研究はほとんどなかった。

そこで、本研究では、第1に介護職員の「ストレス」（否定的要因）と「やりがい」（肯定的要因）の関係に焦点を当てながら、介護職員が特別養護老人ホームで長期間の就労継続が可能となる要因について明らかにすることを目的として調査を実施した。第2に、介護現場の第一線で活躍する介護職員と労務管理責任者である施設長の考え方やニーズなどに、どの様に相違があるのかを明らかにすることを目的として調査を実施した。

2 本調査の方法

1) 調査依頼

平成22（2010）年7月に、大阪市内の高齢者福祉施設の種別協議会である大阪市老人福祉施設連盟に調査協力依頼し、理事会で調査実施協力の承認を得た。調査票には、併せて調査票に「調査協力団体：大阪市老人福祉施設連盟」として記載する承認も得るとともに、各施設への調査票送付時には、大阪市老人福祉施設連盟・代表理事名の調査依頼文を添付する承諾も得た。

2) 調査対象

平成22（2010）年4月1日現在で、大阪市老人福祉施設連盟加入している83施設を対象とした。

各施設には、施設長対象調査票1部と常勤介護職員対象調査票4部（介護職としての従事経験年数別に「1年未満：1人」「1年以上3年未満：1人」「3年以上7年未満：1人」「7年以上：1人」を各施設で選定してもらい調査協力者を決定）の計5部の調査票を郵送して調査依頼を行った。

つまり、83施設の介護職員332人（経験年数毎で各施設4人）と83人の施設長を対象として調査を行った。

3) 調査方法

無記名の質問紙調査を用い、郵送調査方法によって実施した。

4) 調査期間

平成22（2010）年9月10日～10月22日

5) 調査項目

調査票の調査項目については、大阪市老人福祉施設連盟の調査・研究担当理事と打ち合わせを重ね、調査項目

を決定した。

基本項目（性別、勤務年数、取得資格、採用時状況、昇格時状況等）に加え、先行研究を参考にして、ストレス状況を測定する項目として田尾・久保（1997）が開発した「バーンアウト尺度」、職務満足度を測定する項目として李（2003）が開発した「QWLSCL測定尺度」、施設の運営形態・状況に関する項目、職場環境に関する項目、生活習慣に関する項目等を取り入れて調査票を構成した。

6) 分析方法

データの集計及び分析に際しては、単純集計並びにクロス集計を行った。クロス集計については、その統計解析ソフト「SPSS Statistics 17.0 for Windows」を用いて、 χ^2 検定並びにt検定を行った。

また、要因が複数予測されたものについては、要因間の分散分析を行い、一元配置分散分析を実施した場合はF統計量を用いた多重比較を併用した。

7) 倫理的配慮

調査票への記入は無記名とし、本調査への協力は任意とした。調査内容がハイセンシビリティであるため、調査票を調査者の研究室へ個別に直接返送できる返信用封筒を用いることとした。調査票は、「個人情報保護の遵守」に基づき厳重に管理し、「集計・分析」の終了後にシュレッダーにかけて破棄した。

8) 報告書の送付

調査協力を頂いた大阪市老人福祉施設連盟の83施設の会員施設に対して、平成23（2011）年10月下旬に報告書を送付した。

Ⅲ 調査の結果

1 調査票の回収状況

施設長対象調査票は、83人（83施設）のうち、34人（34施設）から返送があった（回収率：41.0%）。

介護職員対象調査票は、332人（83施設）のうち、178人から返送があった（回収率：53.6%）。

2 基本属性

1) 回答者の性別

まず、介護職員の性別は、男性66人（37.1%）、女性111人（62.4%）、不明1人（0.6%：回答内容よりジェンダーマイノリティの可能性有）であった。

次に、施設長の性別は、男性24人（70.6%）、女性9人（26.5%）、不明1人（2.9%）であった。

介護職員では女性からの回答が多かったが、施設長では男性からの回答が多かった。これは、現場の施設長と介護職員の性別割合とほぼ対応していると推察される。

2) 回答者の年齢構成

まず、介護職員の年齢構成は、30～39歳が58人（32.6%）で最も多く、20～24歳が39人（21.9%）、25～29歳が35人（19.7%）と、20代が74人（計41.6%）と4割以上を占めていた。

次に、施設長の年齢構成は、50代が12人（36.0%）と1/3以上を占めており、40～49歳と60～69歳がそれぞれ8人（24.0%）で、30～39歳が4人（12.0%）であった。

3) 回答者の最終学歴

まず、介護職員の最終学歴は、福祉系専門学校を出身者が最も多く、48人（27.0%）であった。続いて、福祉系ではない高校卒者40人（22.5%）、福祉系大学卒が19人（10.7%）、福祉系短大卒者が18人（10.1%）であった。

次に、施設長の最終学歴は、福祉系ではない大学卒者が最も多く、15人（44.1%）と半数近くを占めていた。続いて、福祉系大学卒者は8人（23.5%）、福祉系ではない高校卒者が5人（14.7%）であった。

4) 回答者の取得資格（複数回答可能）

まず、介護職員の取得資格は、介護福祉士が最も多く121人（68.0%）であった。続いて、ホームヘルパー2級の取得が71人（39.9%）、社会福祉主事任用資格は40人（22.5%）、介護支援専門員が14人（7.9%）、社会福祉士が11人（6.2%）であった。

次に、施設長では、社会福祉主事任用資格の取得者が最も多く22人（64.7%）であった。続いて、介護支援専門員が18人（52.9%）、介護福祉士が10人（29.4%）、社会福祉士が9人（26.5%）、福祉施設士とホームヘルパー2級が各5人（14.7%）であった。

5) 回答者の通算経験年数

まず、介護職員の介護職としての通算経験年数は、10年から14年が最も多く34人（19.1%）、続いて1年から2

年が32人（18.0%）、5年から6年が31人（17.4%）、3年から4年が28人（15.7%）であった（図1-1）。

次に、施設長の高齢者施設・事業所における通算経験年数（施設長でない期間を含む）は、10年から14年が最も多く11人（32.4%）であった。続いて、20年以上が7人（20.6%）、7年から9年が6人（17.6%）、3年から4年

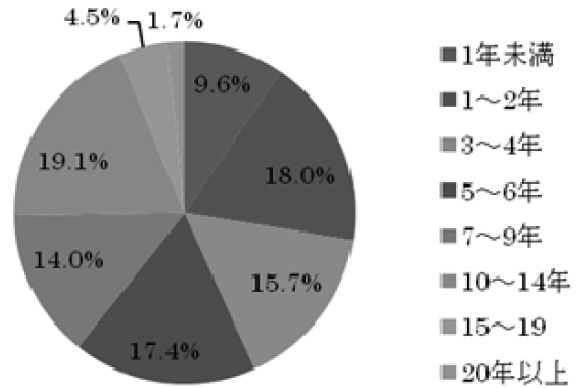


図1-1 介護職員の通算経験年数 N=178

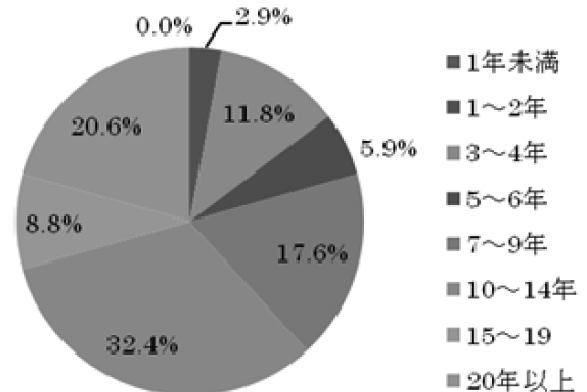


図1-2 施設長の通算経験年数 N=34

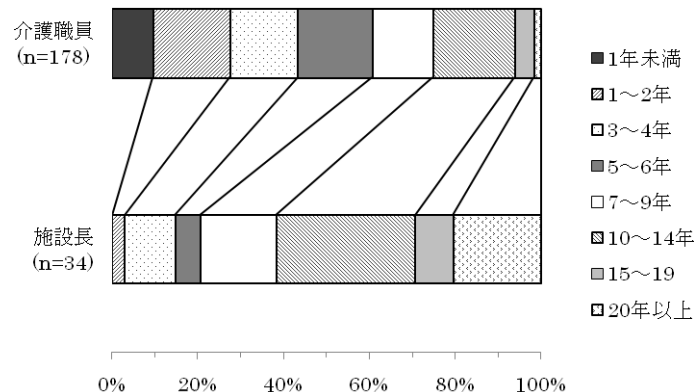


図2 施設長と介護職員の通算経験年数の比較

が4人(11.8%)であり、1年未満という回答はなかった(図1-2)。

3 介護職員のバーンアウト得点

介護職員のバーンアウト得点の男女差を見るためにt検定を行った。男性の平均は61.59 (SD=9.57)、女性の平均は59.63 (SD=9.74) で、男女間に有意差は見られなかった。

バーンアウト得点と仕事の継続希望について1要因の分散分析を行った結果、有意差が見られた ($F=2.91$ 、 $p<.05$)。

多重比較の結果、「良い条件の所があれば転職したい」という人は、「できるだけ現在の部署で長く勤めたい」という人よりもバーンアウト得点が有意に低いという結果

が得られた(図3)。

4 介護職を長く続けるために大切なこと

介護の仕事を長く続けるために職場で大切なことと考えられる項目で、重要と考えられるものについて、1位から3位まで順位づけをしてもらった結果は、介護職員の回答で最も多かったものは「給与待遇」39人(21.9%)であった。僅差で「同僚との良好な人間関係」37人(20.8%)があげられており、「職場の雰囲気」34人(19.1%)と「仕事のやりがい感」29人(16.3%)が続いた(表3-1)。

一方、介護職員が仕事を長く続けるために職場で大切なことと考えられる項目で、重要と考えられるものについて、1位から3位まで順位づけをする質問に対して、

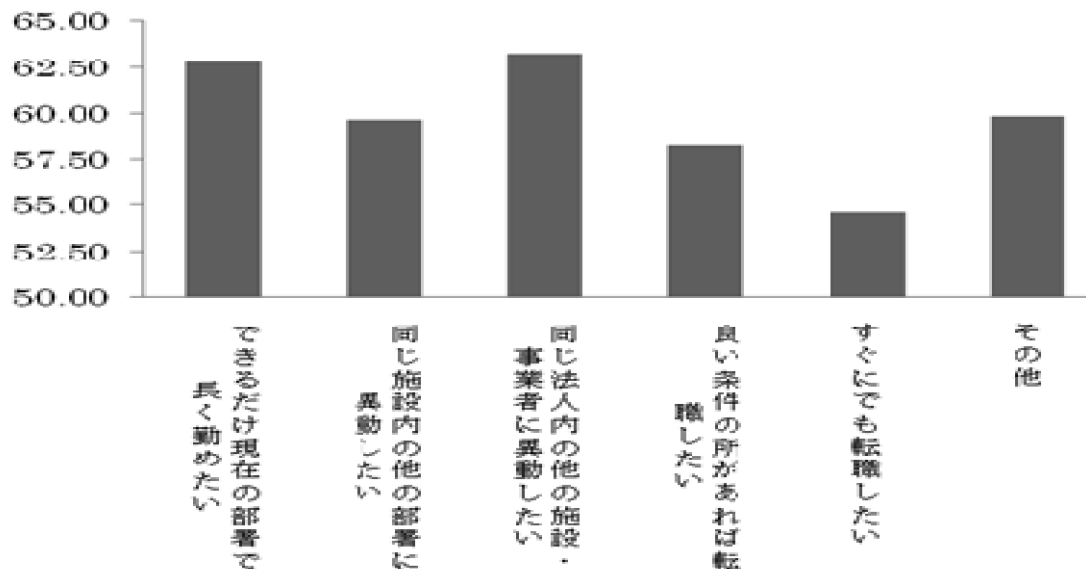


図3 バーンアウト得点と就労継続希望の関係 N=178

表3-1 職場で大切なこと(介護職員)第1位

	度数(人)	%
給与待遇	39	21.9
同僚との良好な人間関係	37	20.8
職場の雰囲気	34	19.1
仕事のやりがい感	29	16.3
利用者との信頼関係	14	7.9
上司との良好な人間関係	7	3.9
休暇の取得	7	3.9
施設や設備の充実	4	2.3
職場のケア実践方針	3	1.7
残業がない・少ない	3	1.7
先進的なケアへの取り組み	1	0.6

表3-2 職場で大切なこと（施設長）第1位

	度 数（人）	%
仕事のやりがい感	14	41.2
同僚との良好な人間関係	9	26.5
給与待遇	6	17.7
職場の雰囲気	3	8.8
上司との良好な人間関係	1	2.9
職場のケア実践方針	1	2.9

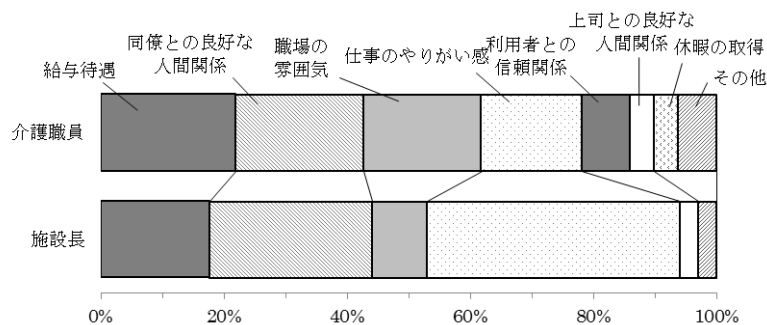


図4 施設長と介護職員の「職場で大切なこと」の比較

施設長の回答は「仕事のやりがい感」が最も多く14人（41.2%）であった。「同僚との良好な人間関係」9人（26.5%）と「給与待遇」6人（17.7%）が続いた（表3-2）。

Ⅳ 考察

1 バーンアウト得点について

バーンアウト得点の男女差を見るために、t検定並びに分散分析を行った結果、大阪市老人福祉施設連盟の会員施設である特別養護老人ホーム83施設の介護職員では、特に男女間で差はなかった。

バーンアウト得点と仕事の継続希望について1要因の分散分析を行った結果、有意差が見られ（ $F=2.91$ 、 $p<.05$ ）、多重比較の結果、「良い条件の所があれば転職したい」という人は、「できるだけ現在の部署で長く勤めたい」という人よりもバーンアウト得点が有意に低いという結果が得られた（図3）。このことから、「良い条件の所があれば転職したい」と考えている介護職員は、既に介護業務を「次の仕事が見つかる迄の生活収入を得るための手段」と割り切って従事している可能性が高い。そのために、バーンアウト得点が低い傾向にあると推察される。つまり、「良い条件の所があれば転職したい」という介護職員を引き留めるために、あれこれと対策を行っても、介護職として長期間従事するのは難しい可能性が高い。そのため、介護職員に対して一律に給与待遇改善を行うのではなく、「できるだけ長く現在の部署で

勤めたい」と考えている介護職員に対する給与待遇改善や労働成果に見合ったインセンティブなどの労働条件の整備を行うことが重要であると推察される。このような条件整備がなされることによって、介護職員の就労継続が可能となり、業務経験や人財としての蓄積が可能となっていくのである。

また、各施設で実施している「施設内異動」や「法人内異動」の希望を確認し、有効な人事交流・異動を実施していくことも同時に検討する必要がある。

2 就労継続の要因について【表3-1・3-2参照】

介護の仕事を長く続けるために「職場で大切なこと」という設問について、介護職員の回答で最も多かったのは「給与待遇（21.9%）」であり、次いで「同僚との良好な人間関係（20.8%）」があげられていた。

一方、介護職員が仕事を長く続けるために「職場で大切なこと」という設問について、施設長の回答では「仕事のやりがい感（41.2%）」が最も多く、次いで「同僚との良好な人間関係（26.5%）」とがあげられていた。

介護職員と施設長間で考え方に相違が生じていた。この相違を修整することが、介護職員の就労継続に繋がっていく可能性がある。

Ⅴ 結論

本調査の結果、介護職員が、同じ特別養護老人ホームで、「やりがい」を持って継続就労するためには、就労継

続に向けた適切な要因である労働条件（「給与待遇」「職場内の人間関係」「適切な人材配置や役割分担によるやりがい」）を強化することが非常に重要である。そのため、施設を統括する理事長やマネジメントを行う施設長が、介護職員との考えや意識の相違を放置せずに、日頃より介護職員のニーズや意見を汲み取り話し合い、職場環境や労働条件、さらには福利厚生をシステム化し、充実させていくことが重要である。

Ⅵ 謝辞

ご多忙の中、本調査にご協力を頂いた「大阪市老人福祉施設連盟」の会員施設である特別養護老人ホームの施設長様並びに介護職員様には、心から感謝申し上げます。また、本研究は、大阪ガスグループ福祉財団の平成21年度研究助成を得て実施することができました。大阪ガスグループ福祉財団のご厚意にも深く感謝申し上げます。

文献

- 1) 厚生労働省大臣官房統計情報部社会統計課「平成22年介護サービス施設・事業所調査結果の概況」2010, p11.
http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service10/dl/kekka-gaiyou_03.pdf (参照2012. 3. 1)
- 2) 北村光子, 山崎久子, 大江千恵子ら:「介護福祉士の就労意欲に関する研究」『長崎国際大学論叢』第3巻, 2003, p185-193.
- 3) 潮谷有二, 美馬かおり:「長崎県内の特別養護老人ホーム職員の実態に関する調査研究:仕事満足度とバーンアウトを中心として」『純心現代福祉研究』第4号, 長崎純心大学, 1998, p59-65.
- 4) 大沼由香, 伊藤博義:「介護福祉士の専門職性と就労実態:専門学校卒業生のアンケート調査結果から」『保健福祉学研究』第1巻, 東北文化学園大学, 2003, p35-46.